

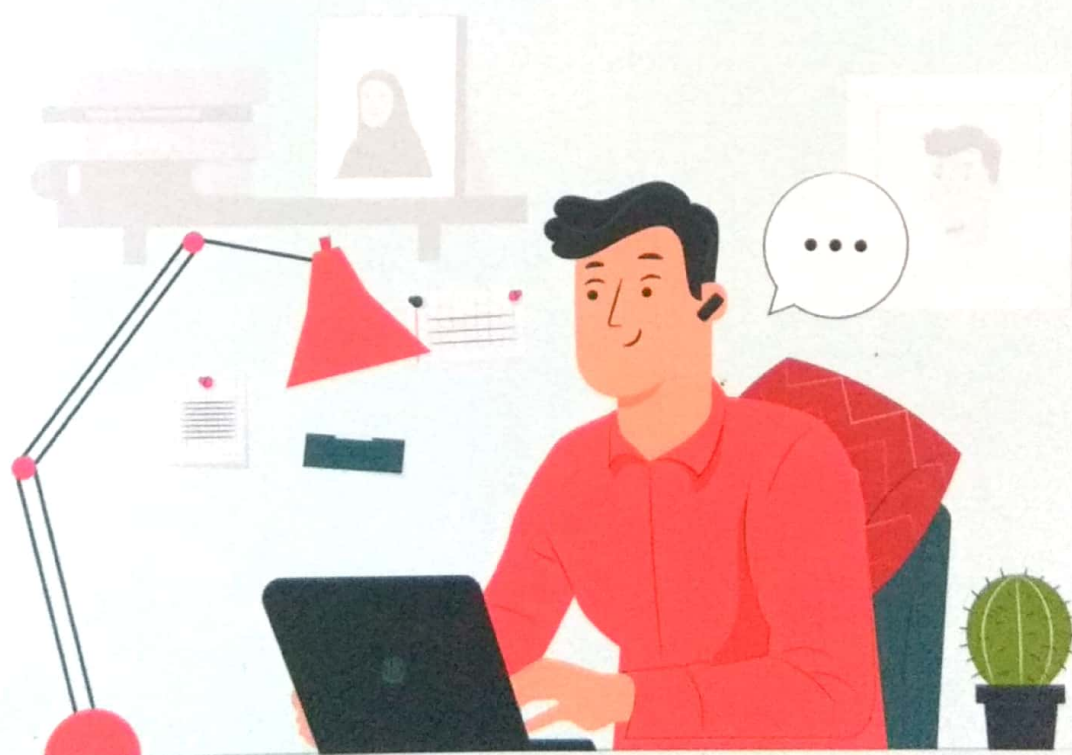


Work from Home¹

"Produktivitas Kerja Selama di Rumah"

Pengantar
Dr. Ngainun Naim, M.H.I

Editor
Ahmad Fahrudin, M.Pd.I



Penulis:

Abd. Aziz, Ahmad Nurcholis, Eni Setyowati, Nuryani, Silvia Rahmi Ekasari,
Agus Zaenul Fitri, Moh. Arif, Luk Luk Nur Mufidah, Luluk Indarti,
Nany Soengkono Madayani, Siti Zumrotul Maulida, Dwi Astuti Wahyu Nurhayati,
Nurul Chojimah, Tutik Sri Wahyuni, Erna Iftanti, Mochamad Chobir Sirad, Naibin,
Uswatun Hasanah, Nita Agustina Nurlaila Eka Erfiana, Beni Asyhar, Zaini Fasya,
Ikfi Khouliita, Arbaul Fauziah, Susanto, Mirna Wahyu Agustina,
Muhammad Muntahibun Nafis, Rohmat, Luthfi Ulfa Ni'amah



WORK FROM HOME: PRODUKTIVITAS KERJA SELAMA DI RUMAH (1)

Copyright © Abd. Aziz, Achmad Nurcholis, Eni Setyowati, dkk, 2020

Hak cipta dilindungi undang-undang

All right reserved

Editor : Ahmad Fahrudin
Layout : Ahmad Fahrudin
Desain cover : Diky M. Fauzi
x + 248 hlm : 14 x 20,5 cm
Cetakan Pertama, Juni 2020
ISBN: 978-602-5618-75-8

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Diterbitkan oleh:

IAIN TULUNGAGUNG PRESS

Jl. Mayor Sujadi Timur No. 46 Tulungagung

Telp/Fax: 0355-321513/321656/081216178398

Email: iain.tulungagung.press@gmail.com



Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vii
Rumahku Madrasahku Oleh : Abd. Aziz	1
WFH: Aktifitas Kerja dan Dakwah Online Oleh: Ahmad Nurcholis (Gus Ois).....	11
Work From Home, Produktivitas dan Kreativitas Oleh: Eni Setyowati	21
Work From Home (WFH) dan Penantian yang Dinamis Oleh: Nuryani.....	29
Teknologi dan Pandemi Mengubah Cara Orang Bekerja dari Rumah Oleh: Silvia Rahmi Ekasari.....	39
Manajemen Perubahan dan Kecerdasan “Tahan Banting” di Tengah Work From Home (WFH) Agus Zaenul Fitri.....	47
Transformasi Diri Work From Home (WFH) Hasilkan Karya Oleh: Moh. Arif	61
Work From Home: Awalnya Seru Selanjutnya Rindu Oleh: Luk Luk Nur Mufidah	69
Manajemen Waktu: Strategi Work From Home di Tengah Pandemi Covid-19 Oleh: Luluk Indarti.....	77
Work From Home: Antara Daring Versus Darling Oleh: Nany Soengkono Madayani.....	85



Romantika Work From Home
 Oleh: Siti Zumrotul Maulida..... 93

Multitasking?
Sebuah Tantangan Kompetensi dan Emosi dalam
Menjalankan Profesi Pendidik dengan Work From Home
 Oleh: Dwi Astuti Wahyu Nurhayati..... 101

Covid-19 & Corona Ristawan
 Oleh: Nurul Chojimah..... 117

Close Down Tidak Berarti Berhenti Belajar
 Oleh: Tutik Sri Wahyuni..... 123

Work From Home (WFH): Kreasi dalam Masa Pandemi
 Oleh: Erna Iftanti 133

Work From Home: Belajar dari Sebuah Kenyataan
 Oleh: Mochamad Chobir Sirad 141

Work From Home dan Perjalanan Spritual di Tengah Wabah
COVID-19
 Oleh: Naibin 149

WFH, Bekerja Ala Startup di Tengah Pandemi Covid-19
 Oleh: Uswatun Hasanah 157

WFH: Kegamangan Dunia Pendidikan
 Oleh: Nita Agustina Nurlaila Eka Erfiana 165

Work From Home: Melayani Setulus Hati tapi Menegangkan
 Oleh: Beni Asyhar 173

Bekerja dan Membangun Kebersamaan dari Rumah pada
Saat Kebijakan Work From Home
 Oleh: Zaini Fasya 181

Menemukan Sebagian Iman dalam Work From Home (WFH)
 Oleh: Ikfi Khoulita 193



Makna di Balik Work from Home

Oleh: Arbaul Fauziah199

Work From Home: Membawa Mudik Iklim dan Budaya Kerja ke Rumah

Oleh: Susanto 207

Menantang Resiliensi Diri di Masa Pandemi

Oleh: Mirna Wahyu Agustina..... 215

Dinamika Pendidikan Karakter melalui Work From Home (WFH)

Oleh: Muhammad Muntahibun Nafis223

Tentang Pecah

(Mencari Korelasi antara WFH Efek Corona dengan Huruf Jar)

Oleh: Rohmat233

Berkah Work From Home bagi PJKA (Pulang Juma'at Kembali Ahad)

Oleh: Luthi Ulfa Ni'amah 241



Manajemen Perubahan dan Kecerdasan “Tahan Banting” di Tengah Work From Home (WFH)

Agus Zaenul Fitri

Email: guszain@iain-tulungagung.ac.id

“WFH telah banyak merubah sisi kehidupan kita sebagai manusia, mulai dari cara kerja, sosial, ekonomi hingga kegiatan ibadah dalam kelompok-kelompok majlis ta’lim. Bagi Sebagian orang WFH ini memberikan tekanan tersendiri.”

Masalah dalam Perubahan dan Pentingnya Manajemen Perubahan di Tengah WFH

Problem yang biasa terjadi ketika ada perubahan adalah munculnya penolakan atas perubahan itu sendiri. Resistensi perubahan (*resistance to change*) merupakan istilah yang sangat populer sebagai bentuk penolakan atas perubahan, namun penolakan atas perubahan tersebut tidak selalu bersifat negatif, sebab atas adanya penolakan itu, maka perubahan tidak bisa dilakukan dengan asal-asal atau sembarangan. Manajemen perubahan menjadi hal penting agar setiap perubahan dapat diperkirakan dampak positif dan negatifnya, sehingga dampak negatif bisa ditekan dan diminimalisir sedemikian rupa.

Bentuk dari penolakan sangat beragam, ada yang bersifat eksplisit (jelas) dan implisit (tersirat). Secara eksplisit misalnya dengan mengajukan protes, demonstrasi, mengancam mogok,



dan sejenisnya. Sedangkan secara implisit misalnya loyalitas terhadap lembaga/organisasi menjadi berkurang, kesalahan kerja meningkat, tingkat ketidakhadiran meningkat, semangat kerja menurun, dan lain sebagainya.

Perubahan mulai disadari keberadaannya karena menjadi bagian penting dari organisasi. Menurut Jeff Davidson dalam buku *Change Management*, manajemen perubahan disebut sebagai proses *alignment* (penyelarasan) secara berkelanjutan pada organisasi dengan pasarnya dan melakukan dengan lebih tanggap dan efektif dari para pesaingnya. Manajemen perubahan dapat diartikan sebagai **“suatu upaya yang dilakukan untuk mengelola dampak yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi tersebut”**.

Fenomena *Work From Home* (WFH) saat ini telah merubah aktivitas manusia dalam bekerja, dari pekerjaan yang nyata di lapangan menjadi pekerjaan di dunia maya. Bahkan lowongan pekerjaan di dunia maya tersebut, meningkat signifikan dibanding pekerjaan yang biasa dilakukan di tempat kerja. Berdasarkan hasil pelacakan dan penelusuran, penulis menemukan beberapa pekerjaan baru sebagai dampak dari WFH, seperti yang ada pada situs <https://id.linkedin.com/jobs/work-from-home-jobs?position=1&pageNum=0>, menawarkan jenis pekerjaan baru melalui layanan *Customer Support Representative-work from home*, dengan persyaratan, seperti: (1) bisa berbahasa Inggris, harus komunikatif dengan customer yang ada di Australia, (2) komunikasi interpersonal yang bagus dan terampil, (3) etika bertelepon yang *excellence*, (4) bisa bekerja mandiri dengan cepat; (5) familiar dengan Microsoft Excel, (6) memiliki Laptop/PC sendiri, dan (7) pengalaman minimal 2 tahun. Kemudian juga ada lowongan kerja seperti *writer, customer support agent, Field Operations Analyst, storyboard artist, copy writer intern,*



C++Game Programmer, Online English Tutor, 3D Artis Modeler, Perosnal Assistant, Digital Project Manager, Security & Anti Hacking Programmer, Telemarketing, UX researcher, dan lain sebagainya. Semua jenis pekerjaan baru yang ditawarkan di atas adalah berbasis *online*, dan jenis pekerjaan tersebut membutuhkan kecerdasan, kecepatan, dan keterampilan menggunakan teknologi. Hal ini juga akan semakin berkembang pesat seiring munculnya fenomena WFH.

Dalam dunia pendidikan dampak WFH sangat nyata sekali dirasakan baik oleh pendidik (guru/dosen) maupun mahasiswa, terutama pada pekerjaan dan tugas-tugas yang berbasis *online*, mulai dari penambahan kuota akses, hingga pemasangan antena WiFi di rumah, semua itu merupakan dampak langsung dari WFH, walaupun tidak semua wilayah tempat tinggal mereka bisa menjangkau jaringan internet dengan baik

Untuk menghadapi perubahan itu, ada pendekatan klasik yang sering digunakan dalam manajemen perubahan sebagaimana yang dikemukakan oleh Kurt Lewin, mencakup tiga langkah. **Pertama**, *unfreezing the status quo*, upaya-upaya untuk mengatasi tekanan-tekanan dari kelompok penentang dan pendukung perubahan. *Status quo* dicairkan, biasanya kondisi yang saat ini berlangsung (*status quo*) diguncang, sehingga orang merasa kurang nyaman. **Kedua**, *movement to the new state*, secara bertahap tapi pasti, perubahan dilakukan. Jumlah penentang perubahan berkurang dan jumlah pendukung bertambah, untuk pencapaiannya, hasil-hasil perubahan harus segera dirasakan. **Ketiga**, *refreezing the new change to make it permanent*. Jika kondisi yang diinginkan telah tercapai, stabilkan melalui aturan-aturan baru, sistem kompensasi baru, dan cara pengelolaan organisasi yang baru lainnya. Jika berhasil, maka jumlah



penentang akan sangat berkurang, sedangkan jumlah pendukung makin bertambah. Akan ada kekuatan-kekuatan yang mendukung dan menolak selama proses perubahan terjadi. Strategi itu akan membuat kekuatan pendukung semakin banyak dan kekuatan penolak akan semakin sedikit.

Pada konteks pendidikan, *unfreezing* adalah proses yang menenangkan orang dan menciptakan kesiapan untuk belajar. Perlu diciptakan secara terus menerus tentang perlunya perubahan, menantang kepercayaan dan kegiatan yang dilakukan sebelumnya, menyingkirkan halangan untuk berubah dan menunjukkan keuntungan dari perubahan. *Changing* adalah tahapan dimana pembelajaran muncul dan tingkahlaku diubah. Pada fase ini setiap individu mencari informasi baru dan keahlian baru yang memerlukan keterampilan baru untuk menggunakan sistem baru, mengadopsi prosedur baru dan merubah aliran kerja serta hubungan kerja untuk mencapai tujuan. *Refreezing* adalah menciptakan, mengembangkan dan menguatkan kebiasaan baru setelah kebiasaan itu dicoba. Tahap ini berakhir ketika kebiasaan baru sudah terintegrasi dalam norma organisasi, menjadi kebiasaan dan budaya kerja individu.

WFH menjadi pola baru, kebiasaan baru, gaya baru, dan budaya baru dalam bekerja. Tidak semua orang ternyata secara positif menerima adanya perubahan ini. Ada yang awalnya terpaksa dan memprotes adanya kebijakan ini, tetapi karena ini menjadi suatu norma baru, keterpaksaan pada akhirnya akan menjadi kebiasaan. Salah satu penyebabnya karena sudah terbiasa dan nyaman dengan pola lama. Tak ubahnya seperti seorang pendidik yang nyaman dengan hanya menggunakan metode **Ceramah** saja dalam mengajar, cukup dengan mengandalkan hafalan dan memori yang ada di dalam otaknya. Tetapi kini, hal itu telah berubah, guru/dosen dipaksa untuk



menggunakan teknologi dalam pembelajaran. Bayangkan saja, kekuatan hafalan hari ini kalah dengan *big data* yang tersimpan di dalam supra sistem elektronik yang tidak hanya cepat tetapi juga akurat, misalnya **google.com**, melalui alat ini manusia dari berbagai level usia, mulai anak, remaja hingga dewasa dan bahkan tua sekalipun bisa mendapatkan akses informasi dengan cepat, murah dan mudah. Maka WFH harus dijadikan sebagai *bridge stone* (batu lompatan) dan sekaligus dimanfaatkan dengan baik untuk memaksimalkan pengembangan kapasitas dan keterampilan diri agar kemampuan dasar yang telah dimiliki bisa lebih dinikmati secara lebih luas oleh orang lain melalui perangkat teknologi digital.

Indikator level manajemen perubahan terdapat pada: (1) perubahan individu, (2) perubahan kelompok; (3) perubahan organisasi. Sedangkan indikator penolakan atas perubahan dikategorikan penolakan yang dilakukan oleh individu (sebab persoalan pemikiran, kepribadian, persepsi, dan kebutuhan, maka dia punya potensi sebagai sumber penolakan terhadap perubahan) dan yang dilakukan oleh kelompok/organisasi.

Coch and French Jr. menawarkan enam taktik yang bisa digunakan untuk mengurangi resistensi (penolakan) terhadap perubahan, yaitu: (1) **pendidikan dan komunikasi**. Perlu memberikan penjelasan secara komprehensif dan tuntas tentang latar belakang, tujuan, akibat diadakannya perubahan kepada semua pihak, kemudian komunikasikan dalam berbagai macam cara seperti ceramah, diskusi, dan lain sebagainya; (2) **partisipasi**. Mengajak semua unsur untuk mengambil keputusan. Pimpinan bertindak sebagai fasilitator dan motivator. Biarkan anggota organisasi yang mengambil keputusan; (3) **dukungan dan kemudahan**. Perlunya memberikan pelatihan dan kegiatan yang membuat pegawai menjadi *fresh* dan tidak stress. Cara ini



memang memerlukan waktu yang cukup lama namun akan mengurangi tingkat penolakan; (4) **negosiasi**. Melakukan negosiasi dengan pihak lain yang menentang perubahan. Cara ini bisa dipilih jika yang menentang mempunyai kekuatan yang cukup besar, misalnya dengan organisasi tertentu yang punya massa dan *follower* yang signifikan. Tawarkan alternatif yang dapat memenuhi kebutuhan mereka; (5) **manipulasi dan kooptasi**. Manipulasi merupakan kondisi untuk menutupi yang sesungguhnya, namun cara ini "**tidak penulis sarankan**", jika masih terbuka cara-cara lain yang lebih arif dan bijaksana. Sebab cara ini akan mengakibatkan resiko *hoax* yang akan mengancam balik apalagi kekuasaan telah bergeser dan berganti. Cara tersebut seperti menyebarkan rumor, *twisting* (memelintir) fakta agar nampak lebih menarik dan lain sebagainya. Kooptasi dilakukan dengan "**memberikan posisi atau kedudukan**" kepada pimpinan penentang perubahan dalam mengambil keputusan; dan (6) **paksaan**. Taktik terakhir adalah paksaan. Berikan ancaman dan jatuhkan hukuman bagi siapapun yang menentang dilakukannya perubahan. Keenam taktik tersebut tentu sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seseorang, apakah dia termasuk otoriter, demokratis atau *laissez faire* (bebas). Bagi yang otoriter bisa menjadikan taktik keenam sebagai pilihan pertama, tetapi bagi yang bergaya demokratis kemungkinan akan memilih jalan komunikasi dan dialog, demikian pula yang gaya bebas (*laissez faire*) mungkin tidak terlalu memperhitungkan taktik tersebut.

Kecerdasan Tahan Banting (*Adversity Quotient*): Strategi Menghadapi WFH

Saya lebih senang menyebut istilah *Adversity Quotient* (AQ) sebagai kecerdasan "**tahan banting**" walaupun banyak sekali arti dari AQ dalam bahasa Indonesia. Kecerdasan tersebut hanya dimiliki oleh orang yang memiliki mental yang gigih, pantang menyerah, dan berjiwa kesatria.



WFH telah banyak merubah sisi kehidupan kita sebagai manusia, mulai dari cara kerja, sosial, ekonomi hingga kegiatan ibadah dalam kelompok-kelompok majlis ta'lim. Bagi Sebagian orang WFH ini memberikan tekanan tersendiri. Misalnya, WFH menuntut orang yang sudah nyaman dan biasa bekerja di lapangan harus berubah menjadi pekerja yang berada di belakang meja. Dalam teori pembelajaran hal ini dikenal dengan istilah gaya Kinestetik (kemampuan orang untuk mengekspresikan seluruh gerak tubuh atau fisik) menjadi *auditory-visual* (mendengar-melihat), mereka dituntut bekerja dari rumah dan membuat laporan harian berbasis kertas (*paper based*) yang mungkin dianggap menjemukan dibanding kebiasaan lamanya, akhirnya bekerja menjadi kurang semangat, malas, lunglai dan sebagainya.

Sikap mental yang demikian itu perlu dirubah. Rasul saw dalam sebuah Hadits bersabda:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي
كُلِّ خَيْرٍ

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah setiap amal kebaikan (HR. Muslim dalam *Muasu'ah An-Nabulsi*). AQ sangat erat hubungannya dengan kesuksesan seseorang dalam hidupnya.

Pada awal abad XX, bentuk kecerdasan yang pertama kali dikenalkan adalah *Intelligence Quotient* (IQ). Pertama kali istilah ini dikenalkan oleh psikolog Prancis bernama Alfred Binet. Kemudian dikembangkan oleh Lewis Terman dari Stanford University. Dari hasil penelitian itu banyak orang yang percaya bahwa kesuksesan atau kegagalan seorang berasal dari IQ yang



dimiliki. Jika IQ tinggi sukses, jika rendah maka gagal. Namun seiring waktu, ternyata teori itu tidak tepat. Tidak selamanya IQ tinggi itu sukses atau IQ rendah itu gagal. IQ ternyata hanya menyumbang sekitar 20% dari kesuksesan seseorang. Banyak orang IQ tinggi tetapi tidak mampu mengontrol emosi, berinteraksi sosial, memahami orang lain dan menganggap dirinya paling hebat. Inilah aspek yang dapat mengakibatkan kegagalan mereka.

Di sisi lain, ada orang dengan IQ rata-rata (sedang) atau bahkan kurang, tetapi mereka memiliki kemampuan berinteraksi sosial dengan sangat baik, memahami dan mengerti perasaan orang lain, mengendalikan emosi dan empati kepada orang lain. Inilah karakter yang disenangi banyak orang, dan akhirnya menjadi kunci kesuksesannya. Kecerdasan inilah yang kemudian disebut sebagai *Emotional Quotient* (EQ).

EQ merupakan jenis kecerdasan yang mampu mengidentifikasi, mengelola, mengendalikan emosi diri dan memahami kondisi orang lain. Daniel Goleman pada tahun 1995 memperkenalkan konsep ini dalam bukunya "*Emotional Quotient*". Orang dengan EQ tinggi biasanya banyak disukai orang lain, mudah bergaul, memiliki banyak teman sebab kemampuannya dalam memahami dan menempatkan diri seolah-olah berada pada posisi yang dirasakan orang lain. Dalam istilah yang lebih keren yakni "*the ability to put yourself in other people's shoes.*" (kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain).

Setelah EQ banyak diyakini dan dipercaya dapat menjadi jalan kesuksesan, maka muncullah konsep dan teori yang mengkombinasikan antara IQ dan EQ. Orang yang cerdas dan didukung dengan kemampuan emosinya akan sukses. Namun dalam perjalanan waktu, ternyata IQ dan EQ saja tidak cukup



Orang dengan IQ dan EQ yang bagus tetapi tidak memiliki kendali atas diri secara kuat akan hancur, hal ini seperti Fir'aun (dalam sejarah Mesir Kuno/Egypt), atau Hitler dalam sejarah perang dunia II yang membantai jutaan manusia.

Berikutnya, muncullah kecerdasan terbaru yang bernama *Spiritual Quotient* (SQ) yang dikenalkan Danah Zohar pada tahun 1997 dalam bukunya *ReWiring the Corporate Brain*, kemudian dari tahun ketahun mendapat dukungan dari berbagai hasil riset pada universitas di seluruh dunia. Kemudian Stephen Covey (2004), juga mengatakan: "*spiritual intelligence is the central and most fundamental of all intelligence, because it becomes the source of guidance for the others.* SQ menjadi kemampuan paling dasar dari semua kecerdasan yang ada. SQ adalah kecerdasan yang mengarah pada keyakinan mendalam akan adanya hal lain di luar dirinya dan akal manusia yang berfungsi sebagai kontrol atas apa yang dilakukan. Namun apakah cukup sampai pada tiga kecerdasan saja yakni IQ, EQ, dan SQ? ternyata tidak.

Tiga kecerdasan yakni IQ, EQ, dan SQ saja ternyata tidaklah cukup. Ada fakta yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki IQ tinggi, pandai bergaul (EQ), serta memiliki pemahaman yang mendalam tentang agama yang diyakininya (SQ), namun masih gagal karena tidak mampu bertahan dalam kondisi dan iklim kerja yang penuh dengan persaingan. Seseorang yang sanggup bertahan, dan menaklukkan segala tantangan adalah mereka yang memiliki jenis kecerdasan terbaru yang disebut *Adversity Quotient* (AQ). AQ pertama kali diperkenalkan oleh Paul Stoltz, AQ merupakan kecerdasan yang diperoleh seseorang setelah mengalami serangkaian kegetiran dan kesusahan dalam hidup.

Dahulu, dalam sejarah Islam, nabi Muhammad adalah contoh manusia yang memiliki AQ sangat tinggi. Beliau hidup



dan berdakwah di Mekkah selama 13 tahun dengan rintangan yang sangat luar biasa (bahkan nyawa menjadi taruhannya), kemudian berlanjut 10 tahun di Madinah dengan berbagai macam tantangan, makian, fitnahan sampai pada peperangan. Tetapi beliau berjuang tanpa mengenal lelah, sehingga agama Islam menjadi salah satu agama terbesar di dunia sampai saat ini. Mungkin kita bisa berkata: *"iya, karena beliau seorang nabi dan rasul, makanya wajar."*

Pada zaman *now*, ada beberapa contoh orang yang memiliki AQ tinggi dan sukses. Salah satunya adalah presiden Korea Selatan, Lee Myung-Bak yang juga mantan CEO Hyundai. Dia lahir di Jepang pada tanggal 14 Desember 1941 dari keluarga yang miskin, karena ayahnya petani dan ibunya hanya penjual sayur. Dia menghabiskan waktu kecilnya dengan berjualan es krim, dan memakan sisa (ampas) dari perusahaan pembuat alkohol. Meskipun demikian, Lee punya tekad untuk terus belajar. Dia beruntung memiliki kecerdasan otak sehingga mendapatkan beasiswa dari Korea University. Namun ia sempat dipenjara karena memimpin aksi demo melawan pemerintah saat menjadi dewan di kemahasiswaan. Uang beasiswa yang ia dapatkan ternyata tidak cukup, Lee juga bekerja sebagai tukang sapu jalanan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Selepas keluar dari penjara, Lee mencoba mendaftar untuk menjadi karyawan di Hyundai, namun awalnya perusahaan tersebut menolak karena ada catatan bahwa ia pernah dipenjara. Namun Lee tidak putus asa, ia mengirim surat kepada Presiden Korea Selatan agar mengizinkan bekerja di Hyundai, sekretaris Presiden membaca surat tersebut dan hatinya tersentuh, dan akhirnya meminta pimpinan Hyundai untuk menerima Lee bekerja disana. Nah, pada saat bekerja inilah berawal dari pengalaman berdemo dan berantem saat mahasiswa, ia mendapat kepercayaan untuk menghadapi para



mafia dan bandit di proyek konstruksi. Inilah kemudian yang menarik perhatian Chung Ju-Yung, pendiri Hyundai untuk kemudian memberikan posisi tertinggi, sehingga posisi CEO Hyundai dapat diraih. Dari seorang buruh pabrik kemudian menjadi CEO Hyundai.

Cerita ini masih berlanjut, Lee akhirnya bisa terpilih menjadi presiden Korea Selatan, ia mendapat julukan "*Bulldozer*", seorang pendobrak dan tanpa ampun menghantam segala rintangan yang ada dihadapannya.

Menghadapi WFH akibat virus Covid-19 ini, secara sederhana bahwa kehidupan bisa diibaratkan laksana pendakian gunung. Paul Stoltz, membagi manusia dalam tiga analogi pendakian gunung. *Pertama*, tipe *Quitter* (keluar dari pertarungan). Orang tipe ini mudah putus asa jika menemui rintangan, kemudian berhenti di tengah pendakian dan tidak melanjutkannya. Dalam kehidupan nyata orang tipe ini mudah menyerah, putus asa dan pesimis sehingga jauh dari kesuksesan.

Kedua, tipe *Campers* (berkemah). Orang dengan tipe ini berhenti di tengah jalan. Pendakian belum selesai, tetapi udah merasa selesai dan berhasil meskipun belum sampai pada puncaknya. Tipe ini lebih baik dibanding tipe pertama karena telah berhasil menyelesaikan berbagai tantangan dan rintangan. Dalam konteks kehidupan, orang dengan tipe ini cepat puas dan merasa sukses walaupun belum mencapai hasil yang maksimal karena masih tersimpan potensi dalam dirinya untuk bisa mencapai kesuksesan yang lebih jauh lagi.

Ketiga, tipe *Climbers* (terus mendaki). Orang dengan tipe ini terus melangkah, berfikir positif, tidak mudah menyerah, dan berjuang sampai pada akhir puncak gunung atau tujuan. Dalam kehidupan nyata, orang-orang inilah yang melihat tantangan



sebagai peluang. Jika rintangan adalah melapetaka bagi orang lain, namun tidak baginya. Rintangan dan tantangan adalah berkah, karena itulah yang akan membawanya pada puncak kesuksesan.

Dari ketiga tipe tersebut, untuk menjadi sukses diperlukan kecerdasan tahan banting dan itu ada pada tipe Climbers. Dimana kita tidak boleh mudah menyerah, putus asa, berhenti ditengah jalan, cepat merasa puas, agar puncak kesuksesan benar-benar dapat diraih.

(WFH itu *Work From Here and Work From Now*)

Dulu yang kecil dimakan yang besar, kini yang pelan dimakan yang cepat!

Beberapa industri yang telah disurvei oleh WEF dalam berita yang dipublikasikan melalui situs online <https://www.cnnindonesia.com>, menunjukkan bahwa penggunaan teknologi *cloud* dan *mobile internet* serta *big data* akan terus dilakukan hingga tahun 2025. Ada bahaya laten sebagai dampak dari revolusi industri 4.0, ancaman itu muncul dalam bentuk hilangnya beberapa lapangan pekerjaan. Mengutip laporan WEF tersebut, mereka memprediksi akan ada sekitar 4.7 Juta pekerja administrasi dari 18 negara yang akan di PHK (dirumahkan). Termasuk pekerjaan di bidang manufaktur sebanyak 1.6 juta yang berpotensi kehilangan pekerjaan.

Lalu bagaimana dengan kita sebagai pendidik atau tenaga kependidikan? Di masa depan pendidik dan tenaga kependidikan harus terintegrasi dengan teknologi digital, jika tidak mereka akan ditinggal dan tertinggal. Semua layanan



administrasi, akademik bahkan proses pembelajaran akan lebih banyak memanfaatkan teknologi informasi digital. Baik siswa/mahasiswa maupun guru/dosen dengan bermodalkan HP berbasis Android, PC atau Laptop yang terkoneksi dengan internet akan dapat melakukan pembelajaran dari tempatnya masing-masing, termasuk juga transaksi ekonomi (*e-money, e-banking*), interaksi dengan orang lain dan lain sebagainya.

Tidak ada kata besok, tapi kerja hari ini (*work from now*), maka *start* WFH itu adalah *work from here*, yaitu bekerja dari sini dan mulai hari ini. "Jika dulu yang kecil dimakan yang besar, tetapi kini yang pelan dimakan yang cepat." Kecepatan saat ini menjadi faktor penting dan penentu, selain kualitas produk yang dihasilkan.

Bagi seorang pemimpin, manajer, dan pendidik (guru/dosen) yang visioner tentu harus memperhatikan filosofi berikut: "*If you fail to plan, you plan to fail*," jika anda gagal merencanakan, itu berarti anda merencanakan kegagalan. WFH menjadi peluang dan pintu masuk bagi kita untuk membuka dunia maya melalui **Windows** (pintu digital) dan membuka jendela rumah kita dengan koneksi dan jaringan internet maupun intranet. Semoga masa depan pendidikan akan semakin baik dan berkualitas dimasa yang akan datang dengan cara merubah *mindset* dan cara kerja pendidik mulai saat ini. #wallahu a'lamu bishowab#